

INSTITUTO SUPERIOR DO LITORAL DO PARANÁ – ISULPAR

MBA Master Public Administration

MÁRCIO ROBERTO FARET

**O SISTEMA DE GESTÃO DA SAÚDE OCUPACIONAL DA PREFEITURA
MUNICIPAL DE CURITIBA**

**Curitiba
2010**

O SISTEMA DE GESTÃO DA SAÚDE OCUPACIONAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA

Márcio Roberto Faret¹

Resumo

Conforme descreve Melo (2001, p. 24) um Sistema de Gestão pode ser definido como “a estrutura organizacional, as responsabilidades e os procedimentos, processos e recursos para uma organização implementar a sua gestão da qualidade, a sua gestão ambiental ou sua gestão da segurança e saúde no trabalho, sendo, portanto, entendido como um instrumento de suporte à ação da administração”. Nesse sentido, um Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional pode ser compreendido como um conjunto de pessoas, recursos, políticas e procedimentos para assegurar a realização das tarefas e alcançar ou manter um resultado específico, qual seja, a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, minimizando os riscos para os trabalhadores e melhorando o desempenho das organizações. Este trabalho irá descrever o Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba, o qual tem como objetivo a intervenção nas relações entre o trabalho e a saúde, que visam promover, proteger, prevenir e recuperar a saúde individual e coletiva dos servidores municipais, através de ações articuladas e integradas de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, bem como nos agravos à saúde, buscando a melhoria da qualidade de vida do servidor dentro e fora do seu local de trabalho. Considera que os determinantes desta condição podem ter relação com o meio ambiente, o trabalho e os fatores biológicos individuais e coletivos, assim, as ações de saúde ocupacional têm como foco as mudanças nos processos de trabalho que contemplam as relações saúde-trabalho em toda sua complexidade, por meio de uma atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial.

Palavras-chave: Gestão; Saúde ocupacional; Prefeitura; Curitiba-PR.

¹ Analista de Desenvolvimento Organizacional da Prefeitura Municipal de Curitiba – E-mail: marciofaret@brturbo.com.br

1 INTRODUÇÃO

Embora seja competência privativa da União legislar sobre Direito do Trabalho, essa não se sobrepõe nem entra em conflito com a competência dos Estados e dos Municípios em editar, de forma suplementar, normas de proteção e defesa da saúde do trabalhador, por se situarem em campos distintos, autônomos, ainda que conexos pelo bem jurídico que se pretende proteger (Brasil, 2004).

Na Prefeitura Municipal de Curitiba é de competência da Secretaria Municipal de Recursos Humanos a definição, o planejamento e a execução da política de recursos humanos para todos os servidores da administração direta da Prefeitura.

Inicialmente as ações voltadas à saúde e segurança no trabalho dos servidores da Prefeitura foram instituídas basicamente visando o cumprimento das determinações legais. Atualmente, além do cumprimento legal, a Secretaria Municipal de Recursos Humanos busca cada vez mais a melhoria nos padrões dos serviços prestados, objetivando inclusive a certificação de acordo com a Norma ISO 9001.

A Secretaria Municipal de Recursos Humanos tem como missão “Construir e implementar políticas e soluções estratégicas para a gestão de pessoas na Prefeitura Municipal de Curitiba.” e como Política da Qualidade “Oferecer aos servidores públicos da PMC e demais clientes serviços com qualidade, de modo a atender às suas necessidades, buscando a melhoria contínua e sua satisfação”.

É com esse intuito que atua o Departamento de Saúde Ocupacional, órgão da Secretaria Municipal de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Curitiba responsável pela gestão da saúde ocupacional dos servidores municipais, cujas diretrizes estão estabelecidas atualmente no Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor.

No Plano, a saúde é concebida a partir de um conjunto de fatores sociais, econômicos, políticos, culturais, ambientais, comportamentais, tecnológicos e biológicos, transpondo o modelo assistencial e a dicotomia do preventivo e curativo (PMC, 2009).

Entre os determinantes da saúde do servidor estão compreendidos os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais – físicos, químicos,

biológicos, mecânicos, ergonômicos e de acidentes, decorrentes da organização laboral – presentes nos processos de trabalho.

No novo paradigma, a promoção da saúde supera a concepção clínico-assistencial, para a visão de qualidade de vida, entendendo que o indivíduo é um ser unidimensional, que interage com o meio, influencia e é influenciado pelas ações, dentro e fora do ambiente de trabalho. O trabalhador, individual e coletivamente nas organizações, é considerado sujeito e partícipe das ações de saúde, que incluem o estudo das condições de trabalho e a identificação de mecanismos de intervenção para sua melhoria e adequação.

O eixo principal do Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba é desenvolvido por meio de ações integradas da avaliação e controle dos fatores de riscos nos ambientes de trabalho, seus possíveis efeitos na saúde e avaliação e controle da saúde do servidor, tendo como parâmetro a vigilância à saúde, tendo ainda como finalidades identificar os fatores de riscos nos ambientes de trabalho que possam afetar a saúde física e mental do servidor; avaliar as condições de higiene e fatores decorrentes da organização do trabalho que possam gerar riscos para a saúde física e mental do servidor; identificar as medidas necessárias para a proteção coletiva e individual; avaliar o grau de exposição dos servidores aos agentes nocivos, inclusive os psicossociais, mediante métodos de controle válidos e aceitos cientificamente; verificar os sistemas de controle destinados a eliminar ou reduzir a exposição dos servidores a agentes nocivos; realizar estimativa de incidência dos acidentes e doenças físicas e mentais relacionadas ao trabalho; realizar estudos epidemiológicos; detectar precocemente as anomalias clínicas e pré-clínicas, no momento em que a intervenção possa ser benéfica para a saúde do servidor; avaliar a aptidão física e mental, bem como promover a reabilitação ocupacional do servidor de acordo com o seu potencial laborativo, podendo mudar o cargo original ou apenas mudar de função; avaliar os resultados das medidas de controle, prevenção e reabilitação adotadas pela equipe da saúde ocupacional nos órgãos municipais; e atuar de forma integrada e sistêmica no âmbito biopsicossocial para desenvolvimento de programas de atenção e promoção da saúde.

O objetivo deste trabalho é descrever o Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos Servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba, o qual contempla as legislações atuais e inova nos procedimentos de atenção a saúde dos servidores.

2 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste trabalho foi adotada a pesquisa de características descritiva e explicativa (Vergara, 1997), uma vez que demonstra as características do Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional da Prefeitura Municipal de Curitiba.

Quanto aos meios utilizados, foram adotadas a pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo.

A pesquisa bibliográfica foi realizada por estudos de material publicado em legislações, normas regulamentadoras, redes eletrônicas, teses, manuais, sobre os assuntos: Sistemas de Gestão, Saúde e Segurança no Trabalho.

A pesquisa de campo e estudo de caso foi realizada para melhor compreensão e constatação da praticidade do Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional da Prefeitura Municipal de Curitiba, e para tanto, como técnica para coleta de dados foi utilizado o método qualitativo (Lakatos e Marconi, 2003), pois este não emprega um instrumento estatístico como base do processo de análise de um problema, porém as pesquisas qualitativas de campo exploram particularmente as técnicas de observação e entrevistas devido à propriedade com que estas penetram na complexidade do problema.

3 Descrição Geral do Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos Servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba

O Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba, estabelecido no Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor tem como estratégia a atuação na prevenção primária dos acidentes e doenças profissionais e outras doenças relacionadas ao trabalho e prevenção secundária na recuperação, assistência e reabilitação do servidor. Ações educativas, formativas e permanente capacitação do servidor, prevenindo riscos presentes no local de trabalho e sua relação com os possíveis agravos à saúde do servidor são efetivadas com responsabilidade conjunta e compartilhada pela equipe multiprofissional, composta por Médicos do Trabalho, Técnicos de Segurança do Trabalho, Assistentes Sociais, Psicólogos e Analista de Desenvolvimento Organizacional e nas ações de intersetorialidade, uma vez as diretrizes estabelecidas pelo Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor são realizadas em conjunto pelo Departamento de Saúde Ocupacional e equipes descentralizadas que atuam nos Núcleos de Recursos Humanos, órgãos que interagem diretamente junto às Secretarias da Prefeitura Municipal de Curitiba sob sua responsabilidade, facilitando a identificação de demandas, a disseminação das diretrizes e a operacionalização das políticas de Recursos Humanos que compreendem serviços e produtos de gestão de pessoas (Curitiba, 1992, 1995, 2007).

As ações de promoção da saúde são desenvolvidas de forma individual (exames periódicos) ou coletivas (programas), sob a supervisão de uma equipe técnica central do Departamento de Saúde Ocupacional.

Para o desenvolvimento das diversas ações previstas no Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor, o Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba considera as atuações da Medicina Ocupacional, responsável pela avaliação e controle da saúde do servidor, visando preservar a saúde física e mental e promover melhorias nas condições do trabalho. A Medicina Ocupacional tem por finalidade:

- a) realizar o controle médico dos servidores a fim de preservar a saúde física e mental, contribuindo para a melhora do desempenho profissional;

- b) reconhecer os riscos a que estão expostos os servidores e elencar medidas para reduzi-los, neutralizá-los ou eliminá-los;
- c) definir requisitos anátomo-psico-fisiológicos mínimos para cada função, por meio de participação e avaliações profissiográficas;
- d) gerenciar a realização de exames médicos ocupacionais, quais sejam, admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissionais, com finalidade do monitoramento da saúde geral e individual dos servidores e coleta de dados para elaboração de indicadores epidemiológicos de saúde;
- e) promover eventos informativos e orientativos aos servidores referentes a medidas preventivas relativas à saúde ocupacional e geral;
- f) manter controle epidemiológico dos servidores, a fim de desenvolver direta ou indiretamente (em parcerias) ações com resultados nos níveis primário, secundário e terciário (reabilitação ocupacional) da epidemiologia.

A avaliação de saúde dos servidores associada à avaliação dos riscos, presente nos ambiente de trabalho, é um dos principais componentes do programa de prevenção no local de trabalho e, portanto, cabe ao médico do trabalho, em conjunto, com os diversos setores envolvidos, principalmente, com a equipe de saúde ocupacional, reconhecer previamente os riscos ocupacionais existentes. Este reconhecimento de riscos é feito através de visitas aos locais de trabalho para análise dos processos produtivos, dos postos e organização do trabalho e ainda estar ciente de informações sobre ocorrências de acidentes de trabalho e doenças profissionais e as não ocupacionais, realizado pela área de Segurança do Trabalho.

Após a etapa de consolidação das informações da área dos servidores a serem avaliados, o médico do trabalho estabelece o conjunto de exames clínicos e complementares específicos para a prevenção ou a detecção precoce dos agravos à saúde dos servidores.

A avaliação, por meio dos exames médicos, tem sido um dos componentes mais utilizados para controle da avaliação da saúde do trabalhador.

A área de Segurança do Trabalho, responsável pela coordenação de estudos das condições dos locais de trabalho, instalações e equipamentos, identifica e mapea os riscos, problemas de poluição e ergonomia, entre outros.

A melhoria do ambiente de trabalho deve ser entendida como uma questão global na saúde do servidor, cujos diferentes fatores, além de influir sobre seu bem estar físico e mental, estão inter-relacionados.

A definição das normas e procedimentos para a identificação, controle, monitoramento e eliminação dos fatores de riscos ocupacionais nos ambientes de trabalho da Prefeitura Municipal de Curitiba, vem contribuir para que as ações de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho tenham êxito.

É importante para o sucesso, que tais procedimentos e normas sejam absorvidas nas atividades de rotina no local de trabalho e que todos assumam a sua responsabilidade, em uma postura proativa e participativa, incorporando hábitos voltados à segurança do trabalho. Nesse sentido a Prefeitura Municipal de Curitiba conta com a Comissão de Agentes de Segurança Local - AGESEL, composta por um grupo de servidores que atuam nos diversos órgão da Prefeitura em conjunto com os profissionais da Segurança do Trabalho, tendo como incumbência executar ações de segurança do trabalho após a identificação de fatores de riscos ambientais, decorrentes da organização e do processo de trabalho, e orientar chefias e servidores quanto ao uso dos EPI destinados a proteger a saúde e a integridade física. A Comissão tem os seguintes objetivos:

- a) promover a preservação da integridade física do servidor e a conservação dos equipamentos de seu uso para evitar riscos de acidente de trabalho;
- b) atuar junto aos diversos órgãos do Município, para prevenir a descontinuidade operacional e a baixa produtividade por falta ou deficiência de segurança e higiene do trabalho;
- c) submeter apreciação da administração, recomendações e medidas de prevenção de acidentes, segurança e higiene do trabalho;
- d) comunicar a existência de riscos e as medidas aconselháveis para a prevenção de acidentes;
- e) acompanhar as investigações dos acidentes de trabalho e analisar as estatísticas que deverão constar nas atas das reuniões;
- f) articular-se com os órgãos de suprimento quanto à especificação de equipamentos e armazenamento de materiais cuja manipulação, ou funcionamento possam causar risco;

- g) supervisionar, distribuir, realizar a manutenção e estabelecer os níveis de estoque de materiais e equipamentos de segurança;
- h) atuar no processo de uso de equipamentos de segurança individual – EPI dos servidores;
- i) colaborar nas campanhas de prevenção de acidentes e doenças profissionais;
- j) informar as alterações de atividades de servidores sujeitos ao pagamento da gratificação de risco de vida e saúde, sob sua responsabilidade.

A Segurança do Trabalho tem por finalidade:

- a) analisar, avaliar, emitir pareceres e laudos técnicos indicando medidas preventivas e de controle à exposição aos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes;
- b) elaborar programas, normas, manuais e regulamentos de segurança do trabalho;
- c) especificar, controlar e fiscalizar os Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC, Equipamentos de Proteção Individual – EPI e os de proteção contra incêndio, assegurando sua qualidade e eficiência;
- d) orientar e preparar treinamentos gerais e específicos de segurança do trabalho;
- e) coordenar os trabalhos da comissão de Agentes de Segurança Local – AGESEL;
- f) analisar em conjunto com a AGESEL riscos, acidentes e falhas, investigando causas, propondo medidas preventivas, corretivas e orientando trabalhos insalubres e perigosos;
- g) propor políticas, programas, normas e regulamentos de segurança do trabalho, zelando pela sua observância e cumprimento, se necessário fiscalizando e mantendo arquivos de conduta inadequadas para posterior consulta e estatística;
- h) propor medidas preventivas no campo da segurança do trabalho, em face do conhecimento da natureza e gravidades das lesões provenientes do acidente de trabalho, incluídas as doenças profissionais conforme estudos do núcleo epidemiológico e medicina do trabalho;

- i) informar aos servidores e chefias em geral, as condições que possam trazer danos à sua integridade e as medidas que eliminam ou atenuam estes riscos e que deverão ser tomadas, inclusive notificando em caso de reincidência freqüente.

A Segurança do Trabalho é responsável pelo Programa de Avaliação Ambiental – PAA, que visa Identificar, controlar, monitorar e eliminar os fatores de riscos físicos, químicos e biológicos existentes nos locais de trabalho, atuando para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Também informar à administração do órgão quais as medidas corretivas necessárias a serem tomadas para cumprimento da legislação trabalhista. Dispõe ainda de um cronograma de ações que deverá ser adotado pela direção do órgão avaliado.

A Perícia Médica, a quem cabe avaliar a capacidade laborativa dos Servidores Públicos Municipais, em situação de doença, é parte integrante do processo de reabilitação ocupacional; concede de licenças, redução de carga horária, aposentadoria por invalidez, inclusão de dependentes, isenção de imposto de renda e outras situações de ordem médico-pericial. Seus procedimentos e ações são baseados no que determinam as Leis, Decretos, Instruções Normativas e Ordens de Serviços.

A Perícia Médica tem ainda por finalidade:

- a) coordenar as concessões de licenças para tratamento de saúde, gestação, amamentação e demais enquadramentos de benefícios, inclusive decorrentes de acidentes de trabalho;
- b) analisar, controlar e enquadrar os casos de benefícios referentes a custeio de tratamento de servidores e pensionistas, bem como os processos que envolvam questões de saúde e incapacidade para o trabalho relativo a servidores estatutários.

Os profissionais da Psicologia e Serviço Social que atuam em conjunto com a Medicina Ocupacional, Perícia Médica e Segurança do Trabalho fornecendo subsídios quanto aos aspectos psicossociais dos servidores, realizam avaliações psicológicas e sócio-laboral para subsidiar o reconhecimento e a análise dos fatores de riscos psicossociais presentes nos ambientes e processos de trabalho quanto a organização e os processos de trabalho; desenvolvem ações de prevenção, proteção e recuperação à saúde do servidor.

Têm ainda a finalidade de propiciar aos servidores e chefias o desenvolvimento de estratégias de prevenção e proteção dos riscos psicossociais nas situações de trabalho; planejar, implementar e avaliar ações de saúde no trabalho com enfoque de responsabilidade compartilhada; monitorar e avaliar os programas de saúde ocupacional da área de psicologia e serviço social.

O Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba conta ainda com diversos programas voltados à qualidade de vida dos servidores municipais, tendo como premissa promover um movimento de transformação na mentalidade e no estilo de vida do servidor público municipal, no âmbito físico, emocional, social e cultural, tendo como norte a valorização, bem-estar, satisfação e cidadania deste servidor.

Os programas vinculados à qualidade de vida dos servidores têm como finalidades:

- a) provocar mudança de estilo de vida, combinando ações e proporcionando a criação de ambientes de trabalho favoráveis à promoção, apoio e incentivo a práticas saudáveis no âmbito biopsicossocial, comportamental e cultural;
- b) promover o bem estar do servidor, buscando sua participação como multiplicador das ações da Prefeitura junto à comunidade;
- c) despertar no servidor o senso de pertinência e identidade com a Prefeitura e com a cidade.

No Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba há o Programa de Avaliação e Controle da Saúde do Servidor – PACSS, que tem como objetivo geral a avaliação e controle da saúde geral e ocupacional dos servidores municipais, considerando o tipo de atividade desenvolvida, os riscos presentes nos ambientes de trabalho e os impactos na saúde dos servidores, individual e coletivamente.

São considerados como objetivos específicos o programa:

- a) a promoção da melhoria das condições de trabalho dos servidores;
- b) identificar os fatores de riscos nos ambientes de trabalho que possam afetar a saúde física e mental do servidor;
- c) avaliar as condições de higiene e fatores decorrentes da organização do trabalho que possam gerar riscos para o servidor;

- d) identificar as medidas necessárias para a proteção coletiva e individual;
- e) avaliar o grau de exposição dos servidores aos agentes nocivos, inclusive os psicossociais, mediante métodos de controle válidos e aceitos cientificamente;
- f) verificar os sistemas de controle destinados a eliminar ou reduzir a exposição dos servidores a agentes nocivos;
- g) realizar estimativa de incidência dos acidentes e doenças físicas e mentais relacionadas ao trabalho; realizar estudos epidemiológicos;
- h) detectar precocemente as anomalias clínicas e pré-clínicas, no momento em que a intervenção possa ser benéfica para a saúde do servidor;
- i) avaliar a aptidão física e mental, bem como promover a reabilitação ocupacional do servidor para ocupar uma determinada função;
- j) atuar de forma integrada e sistêmica no âmbito psicológico e social para o desenvolvimento de programas de atenção e promoção da saúde.

O programa de Ergonomia visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos servidores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e melhorias no processo de trabalho. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho.

O programa tem como objetivo estabelecer ações sistemáticas nas questões ergonômicas e assim promover a prevenção e combate aos efeitos da ergonomia mal aplicada em todos os setores da Prefeitura Municipal de Curitiba, com ênfase na prevenção de distúrbios ósteo-musculares relacionados ao trabalho - DORT. As condições ambientais de trabalho e a organização do trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos servidores e à natureza do trabalho a ser executado. As ações do Programa de Ergonomia são perpetradas por meio principalmente dos Comitês de Ergonomia – COERGOs; prevenção de distúrbios ósteo-musculares relacionados ao trabalho – DORT; Pausa para Qualidade e outras ações inerentes ao Programa.

Os Comitês de Ergonomia têm como objetivos:

- a) incrementar ações à conscientização de medidas preventivas de saúde nos servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba;
- b) reduzir a incidência de patologias causadas pela não adoção de medidas ergonômicas;
- c) reduzir o ausentismo decorrente das patologias causadas pela não adoção de medidas ergonômicas;
- d) incrementar a melhoria contínua na relação trabalho/ produtividade do servidor municipal;
- e) incrementar a valorização do servidor municipal concorrendo para a melhoria da qualidade de vida.

O programa de Prevenção da DORT visa promover medidas de caráter informativo/orientativo, no que concerne às medidas para prevenção de distúrbios ósteo-musculares relacionadas ao trabalho, por meio de eventos educativos, identificação, minimização e eliminação dos riscos ergonômicos nos ambientes de trabalho e fazer com que a qualidade de vida seja prioridade ao servidor público municipal na sua atividade laborativa, bem como no seu convívio social.

O programa Pausa para Qualidade pretende promover através de intervalos regulares, durante o expediente de trabalho, com práticas de atividade física de aquecimento, alongamento e relaxamento, além de dinâmicas de grupo e outras alternativas atendendo características de cada local de trabalho, com o objetivo de prevenir o desencadeamento das doenças ósteo-musculares, ao mesmo tempo, sensibilizar os servidores para a adoção de hábitos, posturas e medidas saudáveis no ambiente de trabalho.

O programa tem como objetivos específicos:

- a) a redução dos índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais;
- b) promover o aumento da produtividade e a disposição para o trabalho;
- c) reduzir os níveis de estresse individual e coletivo;
- d) melhorar o nível de autoestima e do bem estar, satisfação no ambiente de trabalho, otimizando as relações interpessoais.

O Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba conta também com o Programa de Conservação Auditiva, que

visa promover, manter e conservar a saúde auditiva do servidor exposto ao risco ocupacional por ruído. Tem com objetivos específicos:

- a) estabelecer diretrizes e parâmetros mínimos para a avaliação e acompanhamento da audição do servidor;
- b) fornecer subsídios para a adoção de medidas que visem a prevenção, conservação da saúde auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados;
- c) estabelecer o diagnóstico precoce das perdas auditivas ocupacionais, utilizando medidas eficazes que preservem a saúde dos servidores;
- d) identificar servidores com patologias do ouvido e audição não relacionadas ao trabalho, encaminhando-os para tratamento adequado;
- e) participar da implantação, aprimoramento e controle de programas que visem a prevenção, conservação auditiva e inibição da progressão da perda auditiva do servidor exposto ao risco ocupacional ruído.

O programa de Reabilitação Ocupacional tem como objetivo geral intervir na relação saúde/trabalho do servidor com inaptidão e/ou restrição definitiva para o cargo que integra, porém, com capacidade laborativa residual para outro cargo, buscando obter a máxima produtividade em atividade compatível com as restrições de saúde e que atendam as exigências da legislação que padroniza e regulamenta o processo de reabilitação.

Os objetivos específicos do programa de reabilitação ocupacional são:

- a) definir nova atividade laborativa do servidor reabilitando, compatível com as restrições de saúde e com o perfil psicológico apresentado;
- b) capacitar o servidor reabilitando para o exercício da nova atividade profissional;
- c) monitorar o servidor durante o processo de reabilitação ocupacional com vistas a definir a situação de trabalho compatível com a capacidade residual laborativa;
- d) trabalhar conceitos com o servidor reabilitando e respectiva chefia que contribuam para o êxito da reabilitação ocupacional;

- e) orientar e esclarecer o servidor reabilitando e sua chefia quanto aos aspectos administrativos, jurídicos e de saúde ocupacional para que possam interagir na concretização do processo.

No Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba são considerados vários programas voltados à prevenção da saúde do servidor, tais como o programa Saúde Vocal, que tem o objetivo de prevenir, tratar as disfonias e manter a qualidade funcional do aparelho fonador dos profissionais que utilizam a voz como ferramenta de trabalho, melhorando a sua qualidade de vida.

O programa Saúde Mental tem como objetivo geral promover uma rede de atenção à saúde mental dos servidores visando a redução dos riscos psicossociais no desenvolvimento de suas atividades laborais. Tem como eixo estruturante um conjunto de medidas educativas, preventivas, assistenciais e de reabilitação. Os focos prioritários trabalhados são as áreas de transtornos mentais e de comportamento, dependências químicas e prevenção do estresse.

O programa tem os seguintes objetivos específicos:

- a. identificar os riscos psicossociais relacionados ao ambiente, à organização, ao conteúdo e aos processos de trabalho, tendo em vista a proposição de ações que visem a sua melhoria;
- b. promover ações educativas ligadas à área de saúde mental no trabalho, buscando a conscientização do servidor quanto à importância do auto cuidado nas questões de saúde mental;
- c. monitorar os servidores encaminhados a tratamento especializado, quanto à evolução do tratamento e sua adaptação funcional.

A área voltada para os transtornos mentais e comportamentais visa desenvolver ações de prevenção, identificar, orientar e encaminhar à tratamento os servidores portadores de transtornos mentais e de comportamento, a fim de reduzir possíveis agravos que possam impactar no desempenho profissional e no ambiente de trabalho.

Na área de prevenção às dependências químicas o programa tem como objetivo geral Identificar, orientar e encaminhar para tratamento os servidores com dificuldades no trabalho, decorrentes do abuso e da dependência de álcool e outras drogas. Desenvolver ações de prevenção usando o conceito de responsabilidade compartilhada, pelo qual servidores, familiares e chefias assumem seus papéis para

enfrentar a dependência e o processo de recuperação da saúde, visando à reinserção social e laboral do servidor.

Quanto aos objetivos específicos destacam-se os seguintes:

- a) identificar, orientar e encaminhar para tratamento, os servidores com dificuldades no trabalho, decorrentes do abuso e dependência do álcool e outras drogas;
- b) desenvolver ações educativas de caráter preventivo e informativo sobre o uso e abuso do álcool e outras drogas, junto aos servidores e chefias usando o conceito de responsabilidade compartilhada, onde servidores, familiares e chefias assumem seus papéis na condução do processo de recuperação da saúde e no enfrentamento da dependência química;
- c) avaliar e encaminhar para tratamento os casos diagnosticados;
- d) monitorar os servidores encaminhados para tratamento com vistas à manutenção do mesmo e reintegração para o trabalho.

As ações de prevenção do estresse visam proporcionar aos servidores e chefias o reconhecimento dos sintomas e fontes de estresse no trabalho e na vida pessoal, indicar elementos para redução do estresse por meio de mudanças de atitudes, crenças e estilo de vida, bem como análise dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho e recomendações de melhoria.

O Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor, conta ainda com o programa Só Mulheres que pretende promover a saúde da mulher em suas diversas fases de vida, de caráter preventivo e de tratamento, contribuindo para melhorar a sua qualidade de vida, tendo como objetivos:

- a) sensibilizar as servidoras quanto à importância de uma alimentação saudável, para evitar a osteoporose e sobre reposição hormonal e questões da sexualidade;
- b) incentivar as mulheres quanto ao cuidado do corpo e da mente, colaborando para a elevação de sua auto estima;
- c) orientar as servidoras sobre prevenção do câncer ginecológico, libido, orgasmo, osteoporose, doenças sexualmente transmissíveis, menopausa, alimentação saudável, atividades físicas e outros.

Para os servidores existe o programa Só para Homens que visa conscientizar o servidor quanto à importância da adoção de procedimentos de

prevenção ao câncer de próstata, ao estresse masculino e andropausa. O programa pretende:

- a) identificar, esclarecer e incentivar cuidados à saúde do homem;
- b) promover a troca de informações sobre o assunto, desmitificando o preconceito existente em relação ao câncer da próstata;
- c) encaminhar os participantes para exame especializado.

Faz parte do Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba a realização das Semanas de Promoção da Saúde, Segurança e Qualidade de Vida dos Servidores visando disseminar informações e troca de experiências sobre saúde e segurança no trabalho, no sentido de prevenir acidentes e doenças, promovendo a qualidade de vida dos servidores municipais, propiciar aos servidores um momento de reflexão sobre a importância da sua saúde pessoal e profissional e também conscientizá-lo como agente pró-ativo na promoção da própria saúde e na busca da melhoria da qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

Fazem parte também alguns programas que visam a valorização dos servidores, como o projeto Aprender para o Servidor que propicia aos servidores que não concluíram o ensino fundamental e/ou médio o retorno aos estudos, oportunizando a aquisição e a ampliação de novos; o projeto Coral que oportuniza aos servidores desenvolverem e aperfeiçoarem seus talentos musicais; o projeto Teatro pretende valorizar os servidores e oportunizar o aprimoramento dos seus talentos artísticos para representar.

Para o acompanhamento de todos os programas existentes no Sistema de Gestão da Saúde Ocupacional dos servidores da Prefeitura, é utilizado o Sistema de Informações em Saúde Ocupacional, que agrega os dados referentes à saúde do servidor das áreas de Medicina Ocupacional, Psicologia e Serviço Social, Segurança do Trabalho, Qualidade de Vida do Trabalhador e Perícia Médica. O Sistema de Informações em Saúde Ocupacional é um conjunto de componentes que atuam de forma integrada, por meio de mecanismos de coleta, processamento e armazenamento de dados. Estes dados são utilizados no mapeamento epidemiológico, visando a produção e a transmissão de informações para a tomada de decisões sobre ações a serem realizadas, avaliando os resultados da sua execução e o impacto provocado na situação de saúde do servidor.

Os resultados das ações e programas são quantificados em indicadores estratégicos, gerenciais ou operacionais e disponíveis no Sistema de Monitoramento e Avaliação de Indicadores Gerenciais, adotado pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos, disponibilizados através de intranet.

4 CONCLUSÃO

Atualmente, o que vem impulsionando a área de Segurança e Saúde no Trabalho, é o enfoque sistêmico, e a aceitação desta área como uma atividade semelhante a qualquer outra nas organizações, devendo por essa razão ser parte integrante da gestão global das mesmas, traduzindo-se numa intervenção integrada e envolvendo todos os trabalhadores, todos os setores e todas as dimensões da organização.

No desenvolvimento deste trabalho, foi evidenciado que os esforços realizados nos últimos anos, quanto à melhoria das condições dos ambientes de trabalho, ensejam ainda a necessidade constante de desenvolver uma vigilância permanente no sentido de realizar esforços ainda mais intensos para melhorá-los.

Por saúde no trabalho não deve ser entendido simplesmente o domínio da vigilância médica, ou seja, exames médicos individuais de avaliação da saúde, e sim o controle dos elementos físicos e mentais nos locais de trabalho. Percebe-se que a saúde no trabalho já não é mais vista como um simples estado de ausência de doenças, mas como a promoção de um ambiente de bem estar gerando fatores que motivem os servidores da instituição.

A segurança no trabalho é definida como um conjunto de medidas diversificadas, destacando-se as de engenharia, adequadas à prevenção de acidentes de trabalho e utilizadas para reconhecimento e controle de riscos associados ao local de trabalho e ao processo produtivo (materiais, equipamentos e procedimentos corretos).

É evidente que, além dos acidentes e doenças do trabalho, as deficiências nas condições dos ambientes também geram tensão, fadiga e a insatisfação que são causas da má saúde, do absenteísmo e da baixa produtividade, influenciando de maneira significativa nas condições de qualidade de vida do servidor.

Convivemos atualmente com riscos do ambiente que podem ser físicos, químicos, biológicos e de acidentes e ainda observamos a introdução de novos riscos, surgidos com o progresso técnico, novos produtos e com as novas formas de organização do trabalho, que têm modificado constantemente as tarefas executadas (Drabeski; Faret, 2007).

A prevenção é o conjunto de todas as ações que visam evitar os erros ou a ocorrência de defeitos, englobando a própria organização do trabalho e as relações

sociais na empresa, portanto a verdadeira prevenção é aquela integrada no trabalho implicando em três ações fundamentais: planejamento prévio das operações, elaboração procedimentos corretos e programa de formação profissional.

A melhoria do ambiente de trabalho deve ser entendida como uma questão global na saúde do servidor, cujos diferentes fatores, além de influir sobre o seu bem estar físico e mental, estão inter-relacionados e não estão desconectados entre si, sem relação com a vida do servidor.

A conclusão deste trabalho revela que a definição das normas e procedimentos para a identificação, controle, monitoramento e eliminação dos fatores de riscos ocupacionais nos ambientes de trabalho da Prefeitura Municipal de Curitiba, como parte da Política de Saúde para o Servidor, vem contribuir para que as ações de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho tenham êxito.

É importante para o seu sucesso, que ele seja absorvido nas atividades de rotina no local de trabalho e que todos cumpram a sua responsabilidade, assumam uma postura pró-ativa e participativa, incorporando postura e procedimentos voltados à segurança no trabalho.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, 2004. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/seg_sau/proposta_consultapublica.pdf>. Acesso em 27 abr. 2010.

CURITIBA. Decreto nº 459, de 09 de julho de 1992. Dispõe sobre a complementação do Decreto nº 217/92, no que se refere à estrutura da Supervisão de Núcleos Setoriais e Núcleos de Recursos Humanos da secretaria Municipal de Recursos Humanos. Disponível em: < <http://www.leismunicipais.com.br/cgi-local/forpgs/topsearch.pl>>. Acesso em: 25 mar. 2010.

CURITIBA. Decreto nº 539, de 10 de setembro de 1992. Aprova o Regimento Interno da Secretaria Municipal de Recursos Humanos. Disponível em: < <http://www.leismunicipais.com.br/cgi-local/forpgs/topsearch.pl>>. Acesso em: 25 mar. 2010.

CURITIBA. Decreto nº 735, de 11 de setembro de 1995. Dispõe sobre alterações da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Recursos Humanos. Disponível em: < <http://www.leismunicipais.com.br/cgi-local/forpgs/topsearch.pl>>. Acesso em: 25 mar. 2010.

CURITIBA. Decreto nº 423, de 07 de maio de 2007. Dispõe sobre as responsabilidades, a organização, a competência e o funcionamento da comissão de Agentes de Segurança local. Disponível em: < <http://www.leismunicipais.com.br/cgi-local/forpgs/topsearch.pl>>. Acesso em: 25 mar. 2010.

DRABESKI, Rosa Guiomar; FARET, Marcio Roberto. Uma proposta de modelo de processo para aquisição de equipamentos de proteção individual para os servidores da Prefeitura Municipal de Curitiba. Monografia de Curso de Especialização em Gestão Pública. Curitiba: SPEI, 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Atlas, 2003.

MELO, Maria Bernadete Fernandes Vieira de. Influência da cultura organizacional no sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas construtoras. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Florianópolis: UFSC, 2001. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/dominios/CTN/teses_lista.asp?D=CTN&C=447&menuAberto=215>. Acesso em: 19 mar. 2010.

PMC – Prefeitura Municipal de Curitiba - Plano de Atenção à Saúde, Segurança e Qualidade de Vida do Servidor. Disponível em: <www.curitiba.pr.gov.br/http://rh24h.curitiba.pr.gov.br/SaudeOcupacional/planowebatual.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas, 1997.